

**PENGARUH SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERSADA SAWIT MAS (PSM) KECAMATAN  
PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

*Genot Agung Busono*

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPalembang

**Abstract**

*A great resource must be transformed into a useful asset for the development of the company. For the wide range of expertise, skills and opportunities must be procured to human resources in accordance with the ability to achieve the desired goal, both concerning the interests of employees as well as for the advancement of the company so that the company can survive and grow larger. The first objective of this study was to determine the extent of the effect of training and development programs for employee performance achieved. This research was conducted at PT. Sawit Mas Persada (PSM) District of Pampangan Ogan Ogan Ilir Office. In this study used method Descriptive Analysis, by taking a sample of 51 respondents and using inferential data analysis techniques, is to test the hypothesis by using linear regression.*

**Keywords:** *training, employee development and performance*

**A. Pendahuluan**

Persaingan tenaga kerja akan semakin ketat menjelang pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN atau Pasar Bebas ASEAN tahun 2015. Indonesia dan negara-negara di wilayah Asia Tenggara akan membentuk sebuah kawasan yang terintegrasi yang dikenal sebagai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Pada era Memasuki Era pasar bebas banyak tantangan dan persaingan harus dihadapi oleh dunia bisnis yang semakin kompleks. Ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, menuntut kepekaan organisasi untuk merespon perubahan yang akan terjadi sehingga mereka tetap eksis dalam kancah persaingan. Tuntutan kesiapan organisasi bisnis terhadap persaingan pasar bebas yang semakin dekat dan tuntutan restrukturisasi organisasi agar lebih fleksibel dan adaptif dalam mensikapi berbagai perubahan yang terjadi. Hanya organisasi yang fleksibel dan adaptif yang mampu bersaing dalam persaingan global yang semakin ketat dan sebagai dampak dari terbukanya kesempatan bagi pelaku bisnis dari berbagai negara. Adanya perubahan yang terjadi seperti tekanan ekonomi dan pemasaran, tekanan informasi, tekanan lingkungan, harapan karyawan untuk berkembang, struktur dan ukuran organisasi dan lain-lain akan mendorong organisasi untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja karyawan agar dapat bersaing secara global.

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang. Wijayanto (2012:257) menjelaskan bahwa program pelatihan merupakan proses yang didesain untuk me-melihara atau memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini, sedangkan program pengembangan merupakan proses yang didesain untuk mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk aktivitas pekerjaan di masa mendatang.

Program pelatihan yang baik perlu didahului analisis kebutuhan pelatihan atau *training need analysis* (TNA). Analisis kebutuhan pelatihan dapat menggunakan berbagai informasi sebagai input, antara lain informasi dari penilaian kinerja karyawan, hasil observasi, data kecelakaan kerja, hasil konseling, hasil tes, wawancara, survei, uraian pekerjaan,

maupun mengacu pada strategi perusahaan. Setelah analisis kebutuhan pelatihan dilakukan, selanjutnya dapat ditetapkan sasaran pelatihan serta standar evaluasi pelatihan: Dengan demikian, program pelatihan akan terarah dan jelas ukuran keberhasilannya yang sangat diperlukan dalam proses evaluasi. Dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan, perlu diperinci berbagai hal, antara lain materi, metode, instruktur, fasilitas yang dibutuhkan, lokasi, waktu maupun anggaran yang diperlukan (Wijayanto, 2012:257).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi.

Evaluasi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya evaluasi peningkatan pengetahuan, evaluasi penyelenggaraan, evaluasi dampak perubahan perilaku serta evaluasi return on investment (ROI). Evaluasi peningkatan pengetahuan maupun kemampuan dapat dilakukan dengan membandingkan hasil pre test dan post test. Selain itu, evaluasi peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan cara presentasi dari peserta pelatihan sehingga tingkat pengetahuan peserta dapat langsung diuji. Evaluasi penyelenggaraan atau evaluasi respons dapat dilakukan melalui kuesioner umpan balik dari peserta, baik terkait dengan tingkat kepuasan peserta atas materi yang diberikan, kemampuan instruktur, maupun dukungan fasilitas pelatihan. Bimo Walgito (2012: 194) menjelaskan bahwa diperlukan adanya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan apa yang ada dalam diri individu. Oleh karena itulah pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai wujud pemberian bantuan

(bimbingan karir) kepada karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang ada.

Melakukan pekerjaan di perusahaan tentu harus menguasai bidang-bidang tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Persada Sawit Mas (PSM) kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sawit. Salah satu tujuan PT. Persada Sawit Mas (PSM) adalah karyawan harus mampu menganalisa permasalahan pabrik kelapa sawit dengan cepat, dan tepat. Selain itu, karyawan juga harus mampu menyusun processing control, membuat perencanaan kerja harian, bulanan, maupun tahunan kepada bawahan. Selanjutnya, karyawan diharuskan dapat mengontrol persediaan spare part dan comsumable dalam batas kerja wajar dan juga karyawan bekerja secara individual, secara team work, dan dibawah tekanan. Oleh karena itu, dibutuhkan pelatihan dan pengembangan karyawan guna mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Persada Sawit Mas (PSM) juga telah menerapkan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan agar kinerja perusahaan lebih baik. Pelatihan tersebut diberikan karena karyawan belum sempurna melakukan tugas-tugas perusahaan, seperti pemberian pelatihan untuk menggunakan alat dodos sawit agar pemakaian tersebut dilakukan dengan tepat guna keselamatan kerja dan juga sesuai dengan harapan. Selain itu, terdapat juga karyawan yang belum mengetahui secara sempurna tentang proses pemanenan, dimana terdapat karyawan yang memanen buah yang belum matang. Oleh karena itu, diperlukan kejelasan sasaran atau perencanaan dan ketepatan sistem untuk diberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut, sehingga materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan tersebut bertujuan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berbagai peneliti pernah melakukan penelitian tentang pelatihan dan pengembangan karyawan. Salah satunya adalah penelitian Ninin Non Ayu Salmah (2012) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Rumusan masalah yang digunakan adalah adakah pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Indikator program pelatihan yang digunakan adalah materi dan metode pelatihan, kriteria peserta pelatihan, efektifitas program pelatihan, dan umpan balik pelatihan, sedangkan indikator pengembangan karyawan proses pembelajaran, strategi pengembangan, efektifitas program, dan keberlangsungan serta kesinambungan program. Untuk indikator kompetensi karyawan adalah pencapaian tugas, hubungan internal dan eksternal organisasi, integritas, dan kemampuan manajerial. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan/atau pengembangan karyawan sebanyak 134 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan sebanyak 38 responden. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear berganda, regresi linear sederhana serta uji F dan uji t untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power. Selain itu, secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba *Electric Power*, sedangkan variabel pengembangan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power.

Selain itu, penelitian Syafrizal Helmi Situmorang (2012) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PTPN III Medan. Tujuan pertama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan, dengan meneliti pelaksanaan

program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tersebut melalui penilaian prestasi pekerjaan secara individu. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja seorang karyawan terhadap pengembangan karir yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut dengan meneliti kondisi kerja dan bagaimana kelangsungan karir yang bersangkutan. Penelitian dilakukan pada Kantor Direksi PTPN III Medan. Dalam penelitian ini digunakan metode Analisis Deskriptif, dengan mengambil sampel sebanyak 56 responden serta menggunakan analisis statistik non-parametrik Korelasi Spearman Rank yang menentukan kuatnya korelasi antara variabel-variabel penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan dengan membagi kuesioner dan melakukan wawancara. Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1) ada pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan Pada PTPN III Medan; 2) ada pengaruh pengembangan kerja terhadap pengembangan karir karyawan Pada PTPN III Medan; 3) ada pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Pada PTPN III Medan; 4) ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Pada PTPN III Medan.

### **C. Landasan Teori**

#### *1. Sistem*

Suatu sistem adalah jaringan kerja prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu (Jogiyanto, 2010:1). Sistem adalah seperangkat elemen yang membentuk kegiatan atau suatu prosedur atau bagian pengolahan yang mencari suatu tujuan-tujuan bersama dengan mengoperasikan data atau barang pada waktu tertentu untuk menghasilkan informasi atau energi atau barang.

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang tertentu, yaitu mempunyai komponen, batas sistem, lingkungan luar sistem, penghubung, masukan, keluaran, tujuan (Jogiyanto, 2010:3).

Adapun pengertian dari masing-masing karakteristik Sistem tersebut adalah sebagai berikut :

- a. **Komponen Sistem**  
Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan.
- b. **Batasan Sistem**  
Batasan sistem (*boundary*) merupakan daerah yang membatasi antara suatu dengan Sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.
- c. **Lingkunagan Luar Sistem**  
Lingkungan luar sistem (*envronment*) dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi oprerasi sistem.
- d. **Penghubung Sistem**  
Penghubung (*interface*) merupakan media penghubung antara satu sub sistem dengan sub sistem yang lainnya.
- e. **Masukan Sistem**  
Masukan (*input*) energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*) dan masukan sinyal (*signal input*). *Maintenance input* adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi. *Signal input* adalah energy yang diproses untuk didapatkan keluaran.
- f. **Keluaran Sistem**  
Keluaran (*output*) adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.
- g. **Pengolahan Sistem**  
Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolahan yang akan merubah masukan menjadi keluaran.
- h. **Sasaran atau Tujuan Sistem**  
Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang dihasilkan sistem. Suatu sistem pasti mempunyai tujuan atau sasaran, kalau tidak

mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

## 2. *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*

### a. *Pelatihan Karyawan*

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) telah dikemukakan para ahli. Menurut Yoder (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43) istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen.

Wexley dan Yulk (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43) mengemukakan bahwa : *Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter*".

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*).

Menurut Oemar Hamalik (2007: 11) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya



sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru. sehingga dapat meningkatkan produktifitas sehingga tercapailah kesejahteraan hidup.

Indikator yang digunakan dalam sistem pelatihan dalam penelitian ini meliputi kejelasan sasaran / perencanaan, ketepatan sistem, dan materi sistem pelatihan.

1) Sasaran atau Perencanaan Sistem

Menurut Fatimah (2013:4) salah satu yang harus diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai. Selanjutnya, Jogiyanto (2010:3) menyatakan bahwa suatu sistem pasti mempunyai tujuan atau sasaran, kalau tidak mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

2) Ketepatan Sistem

Sistem yang tepat akan mempengaruhi kinerja pencapaian sistem itu sendiri. Fatimah (2013:4) menyatakan bahwa, selain sasaran atau perencanaan sistem, yang juga perlu diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai, serta menggunakan metode-metode yang tepat guna, sehingga sistem yang digunakan tepat dan sesuai dengan tujuan.

3) Materi sistem pelatihan

Dalam suatu pelatihan, tentu materi sangat berhubungan pelatihan tersebut. Tanpa adanya materi suatu sistem pelatihan tidak akan berjalan. Menurut Fatimah (2013:4), salah satu pencapaian program pelatihan adalah materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan

prestasi karyawan. Selain itu, materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Pangabea (2013:79). Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen. Tujuan pelatihan bagi karyawan yaitu sebagai berikut.

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- 2) Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
- 4) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.
- 5) Peningkatan karier karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
- 6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

c. Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:54), pelaksanaan pelatihan dapat tercapai bila didasarkan pada prinsip – prinsip berikut:

1) *Individual differences* (Perbedaan individu)

Pada dasarnya setiap individu mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya seperti daya tangkap

pengetahuan, latar belakang, latar pendidikan, pengalaman, usia dan minat, sehingga harus disusun sebuah program pendidikan dan pelatihan yang dapat diterima semua karyawan peserta pendidikan dan pelatihan.

2) *Relation to job analysis* ( Hubungan dengan analisis jabatan)

Keterangan dari analisis jabatan harus menunjukkan pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan peserta sehingga program pendidikan dan pelatihan pun akan disesuaikan berdasarkan kebutuhan – kebutuhan tersebut.

3) *Motivation* (Motivasi)

Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi karyawan peserta program pendidikan dan pelatihan. Karena faktor usia mempengaruhi motivasi seseorang dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan, maka programnya harus dibuat sedemikian rupa agar peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.

4) *Active participation* (Partisipasi yang aktif)

Dalam program pendidikan dan pelatihan harus menciptakan keadaan dimana peserta turut aktif dalam program tersebut, sehingga peserta termotivasi untuk mengikuti program tersebut.

5) *Selection of trainees* (Seleksi peserta)

Meskipun menurut urgensinya bahwa seluruh karyawan perlu diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan, namun akan lebih baik jika yang mengikutinya adalah karyawan yang mempunyai minat dan bakat pada program itu.

6) *Selection of trainer* (Pemilihan para pengajar)

Agar program pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran maka para pengajar merupakan orang – orang terpilih yang memenuhi persyaratan sesuai dengan tujuan perusahaan.

7) *Trainer for trainee* (Pelatihan pengajar)

Sebaiknya pengajar diberikan pelatihan agar mengetahui tujuan dari diadakannya program pendidikan dan pelatihan dan mengetahui bagaimana cara memberikan materi yang sesuai dengan keadaan peserta.

8) *Training method* (Metode pendidikan dan pelatihan)

Dalam program pendidikan dan pelatihan harus jelas metode yang cocok dengan jenis pendidikan dan pelatihan serta tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraannya.

9) *Principle of learning* (Prinsip belajar)

Para pengajar harus cermat dalam membaca minat dan bakat peserta dan mampu mencegah kemungkinan timbulnya hal – hal yang mengganggu proses belajar mengajar. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan bahwa peserta akan memperoleh nilai tambah yang bermanfaat seperti dari yang tadinya tidak tahu kemudian menjadi tahu dan sebagainya.

d. Pengembangan Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009: 76) pengembangan dapat diartikan upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi, atau departemen.

Menurut Edi Sutrisno (2011: 70) Pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban perusahaan. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan.

e. Tujuan dan Manfaat Pengembangan

Menurut Edi Sutrisno (2011: 71) Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Tujuan Pengembangan Malayu S.P Hasibuan (2013: 70)  
antara lain sebagai berikut :

- 1) Produktivitas Kerja  
Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.
- 2) Efisiensi  
Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- 3) Kerusakan  
Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Kecelakaan  
Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- 5) Pelayanan  
Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
- 6) Moral  
Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill-nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) karyawan akan meningkatkan prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

f. Jenis-Jenis Pengembangan

Jenis pengembangan Malayu S.P Hasibuan (2013: 72) dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaannya atau jabatan.
- 2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

g. Tujuan dan Sasaran Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 45) tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penggunaan indikator pengembangan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: prestasi karyawan, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, kedisiplinan karyawan, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat upah insentif, tingkat kerja sama, peningkatan moral karyawan.

Menurut Hasibuan (2010:83) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain:

- 1) Prestasi kerja karyawan  
Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik. Jadi perlu diadakan perbaikan.
- 2) Kedisiplinan karyawan  
Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

- 3) Absensi karyawan  
Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin  
Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
- 5) Tingkat kecelakaan karyawan  
Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik, jadi perlu disempurnakan.
- 6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu  
Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.
- 7) Tingkat kerja sama  
Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.
- 8) Prakarsa karyawan  
Prakarsa karyawan itu harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.
- 9) Tingkat upah insentif karyawan  
Jika tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu



baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

10) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, prestasi kerja karyawan meningkat. Kalau hal-hal di atas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pelatihan kurang baik.

- h. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan  
Pelatihan dan pengembangan karyawan dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, penentuan dari kebutuhan pelatihan organisasional mencerminkan tahapan diagnostik dari penentuan tujuan-tujuan pelatihan. Penilaian ini melihat pada masalah-masalah kinerja karyawan dan organisasional untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan menolong sistem kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:308).
- i. Metode-metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan  
Hani Handoko (2010: 110) menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :
  - 1) Metode praktis (*on the job*) yang terdiri dari :
    - a) Rotasi jabatan.
    - b) Latihan instruksi pekerjaan.
    - c) Magang (*apprenticeships*).
    - d) *Coaching*.
    - e) Penugasan sementara.
  - 2) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi :

- a) Teknik-teknik presentasi Informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, Instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (*self studi*).
- b) Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, *role playing*, *bussiness games*, *vestibule training*, Latihan laboratorium (*laboratory training*), dan program-program pengembangan eksekutif.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005: 186) menyebutkan bahwa metode-metode pelatihan dan pengembangan terdiri dari :

- a) Metode-metode Pelatihan *On the job Training* yaitu meliputi *job instruction training*, *coaching*, *job rotation*, dan *apprenticeship*.
- b) metode-metode pelatihan *off the job Training* yaitu *lecture*, *video presentation*, *vestibule training*, *role playing*, *case study*, *self study*, *program learning*, *laboratory training* dan *action training*.

Lebih jelas lagi metode-metode pelatihan dan pengembangan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Metode *On the Job* (di tempat kerja)  
Metode '*on the job*' merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang 'pelatih' yang berpengalaman (karyawan lain). Meliputi semua upaya bagi karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya.
- b) Metode *Off the Job* (di luar pekerjaan)  
Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

### 3. *Kinerja Karyawan*

#### a. **Hakikat Kinerja Karyawan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2012: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2012: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2013: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2013: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan

demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

**b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2010: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

**c. Standar Kinerja Karyawan**

Menurut A. Dale Timpe (2012: 247), menyatakan bahwa standar kerja merupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Selanjutnya, terdapat tiga jenis dasar kriteria kinerja, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- 3) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Notoatmodjo (2010:143) untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)''.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2013: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Efektifitas  
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab  
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- 3) Disiplin  
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif  
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan DA Lubis (2013:124) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

- 1) Menyelesaikan tugas  
Tugas merupakan suatu perintah yang wajib dikerjakan. Oleh karena itu, tugas merupakan salah satu kinerja pegawai yang harus diselesaikan dengan baik.
- 2) Standar Waktu  
Ketentuan hari kerja bagi diatur dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mewajibkan pegawai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- 3) Kerja Sama  
Kerjasama adalah usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kerjasama merupakan aspek kinerja pegawai.
- 4) Semangat  
Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, sehingga kinerja menjadi lebih baik.
- 5) Disiplin Kerja  
Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti mengadopsi indikator penelitian DA Lubis (2013:123) yaitu menyelesaikan tugas, standar waktu, kerja sama, semangat, dan disiplin kerja.

## D. Metode Penelitian

### 1. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 1**  
**Variabel, Definisi, dan Indikator**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Sistem Pelatihan	Suatu ukuran ketepatan penerapan sistem dalam meningkatkan kemampuan, keahlian dan sikap karyawan pada PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan.	a). Kejelasan sasaran / perencanaan b). Ketepatan system Meteri/silabus
2.	Pengembangan Karyawan	Suatu ukuran ketepatan penerapan metode pengembangan karyawan dalam meningkatkan kemampuan, keahlian dan sikap karyawan pada PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan.	a). Prestasi karyawan b). Tingkat pemborosan, tenaga dan waktu c). Kedisiplinan karyawan d). Tingkat kecelakaan karyawan e). Tingkat upah insentif f). Tingkat kerja sama g). Peningkatan moral karyawan
3.	Kinerja Karyawan	Suatu kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan atau target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan pada PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan	a). Menyelesaikan tugas b). Standar Waktu c). Kerja Sama d). Semangat e). Disiplin Kerja

(Sumber : Pemikiran Peneliti Berdasarkan Teori, 2013)

## 2. *Populasi dan Sampel Penelitian*

### a. *Populasi Penelitian*

Menurut Margono (2010:118) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Definisi singkat, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010: 130). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

### b. *Sampel Penelitian*

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:130). Dalam penelitian ini peneliti mengambil metode sensus atau sampling jenuh yaitu pemilihan sampel berdasarkan populasi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yaitu karyawan tetap di PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir tahun 2014 yang berjumlah 51 orang.

## 3. *Data yang Diperlukan*

Menurut Suliyanto (2006:131) jenis data dibagi menjadi 2 yaitu data primer dan data skunder.

### a. *Data Primer*

Data yang diperoleh langsung dari responden atau data yang terjadi di lapangan penelitian yang diperoleh dengan memberikan kuesioner (angket) dan kemudian akan diolah oleh penulis.

### b. *Data Sekunder*

Data yang telah ada di dari pihak lain dan disajikan oleh pihak pengumpul data atau orang lain.



Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang diukur melalui kuesioner (angket).

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, adalah menggunakan teknik angket (kuesioner) (Husain Umar (2005:167)

#### 5. Analisis dan Teknik Analisis

##### a. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioiner yang dibagikan kepada responden berkaitan dengan indikator yang digunakan. Kuesioner yang peneliti gunakan adalah angket tertutup dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Alternatif Skor Jawaban Angket**

No.	Alternatif Jawaban	Score
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Setelah diperoleh data kualitatif, ditransformasikan menjadi data kuantitatif untuk memudahkan dalam menganalisis, yaitu dengan rumus:

$$NP = \frac{R}{SM} \times 100 \% \quad (\text{Purwanto, 2010: 102})$$

Keterangan:

NP : Nilai persen yang dicari atau diharapkan

R : Skor yang diperoleh

SM : Skor maksimum yang atau ideal dari angket

Setelah itu, dimasukkan kedalam kriteria persentase yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Kriteria Data Hasil Angket**

Nilai	Kategori Angket
86-100 %	Sangat Baik
76-85 %	Baik
60-75 %	Cukup Baik
55-59 %	Kurang Baik
< 54 %	Sangat Kurang Baik

(Arikunto, 2010:18)

#### 6. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data inferensial, adalah untuk menguji hipotesis dengan menggunakan Regresi Linier.

##### a. Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dan pengaruh variabel sistem pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), dan pengembangan karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Rumus yang digunakan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Kinerja Karyawan

$X_1$  : Variabel Sistem Pelatihan

$X_2$  : Variabel Pengembangan Karyawan

a : Konstanta (nilai  $Y = a$  apabila  $X = 0$ )

b : Koefisien regresi

e : Eksponen

## b. Uji Hipotesis Statistik

### 1) Uji t

Uji t digunakan untuk mencari analisis regresi linier sederhana yaitu untuk mengetahui keeratan pengaruh variabel sistem pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan pengaruh variabel pengembangan karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

*Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:*

$H_0$  = tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a$  = ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

*Dasar pengambilan keputusan*

$H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $t > \text{nilai alpha } (0,05)$

$H_a$  diterima jika nilai signifikansi  $t < \text{nilai alpha } (0,05)$

### 2) Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Anova, yaitu uji untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Adapun kriteria pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

$$H_0 : F_{y,12} = 0$$

$$H_0 : F_{y,12} > 0$$

Keterangan:

$F_{y^{12}}$  = koefisien korelasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

*Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:*

$H_o$  = Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a$  = Ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

*Dasar pengambilan keputusan :*

$H_o$  diterima jika nilai signifikansi  $F >$  nilai  $\alpha$  (0,05)

$H_a$  diterima jika nilai signifikansi  $F <$  nilai  $\alpha$  (0,05)

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan diuji dengan regresi ganda ini adalah “tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  secara bersama-sama”. Sedangkan hipotesis penelitian ( $H_1$ ) adalah ada hubungan secara signifikan antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  secara bersama-sama”.

Menurut Sugiyono (2010:183), analisis korelasi ganda adalah hubungan antara variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel ( $Y$ ). Jika nilai asyimtotik  $<$   $\alpha$  (0,05), maka dikatakan hubungan positif dan signifikan. Perhitungan statistik dikerjakan dengan alat bantu komputer. Program yang digunakan adalah Microsoft Excel dan SPSS.

## **E. Hasil Penelitian**

Penelitian ini berupa penelitian komperatif, yaitu jenis penelitian yang bersifat membandingkan dua variabel atau lebih. Dalam hal ini peneliti membandingkan variabel sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian menggunakan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data, dimana kuisioner tersebut dibagikan kepada responden yang berjumlah 51 orang. Kemudian dari

hasil data kuisioner tersebut dilakukan analisis secara kualitatif dan dikuantitatifkan. Untuk menganalisis pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Peneliti menggunakan rumus regresi linear ganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Variabel dalam penelitian ini diukur melalui angket dengan masing-masing indikator yang ditentukan. Adapun indikator sistem pelatihan yang digunakan meliputi kejelasan sasaran/perencanaan, ketepatan sistem, dan meteri pelatihan, sedangkan indikator pengembangan karyawan meliputi prestasi karyawan, tingkat pemborosan, tenaga dan waktu, kedisiplinan karyawan, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat upah insentif, tingkat kerja sama, dan peningkatan moral karyawan. Untuk indikator kinerja karyawan meliputi menyelesaikan tugas, standar waktu, kerja sama, semangat, dan disiplin kerja.

PT Persada Sawit Mas Palembang (PSM) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak sawit. Perusahaan ini menghasilkan dua jenis produk yaitu minyak sawit (CPO) dan inti sawit, ampas berupa cangkang sebagai hasil sampingan pengolahan digunakan sebagai bahan bakar boiler untuk menghasilkan uap. Penjualan produk dilakukan oleh bagian pemasaran perusahaan, pihak pabrik hanya melakukan proses pengolahan. Dalam kurun waktu beberapa tahun perusahaan ini telah memiliki beberapa cabang perusahaan. PT Persada Sawit Mas memiliki beberapa cabang perusahaan perkebunaan seperti PT Persada Sawit Mas Secondong, PT Sriwijaya Plam Oil, PT Nusantara Plam Oil. PT Persada Sawit Mas ini merupakan perusahaan yang pengolahan datanya secara rutin, khususnya pada bagian hasil panen kelapa sawit dan bagian penjualan minyak mentah.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

Analisis ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

## **G. Pengujian Hipotesis Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui keeratan pengaruh variabel sistem pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), dan pengaruh variabel pengembangan karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Rumus yang digunakan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx_{12}$$

Uji regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 22.00. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

1.  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima apabila hasil menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat
2.  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak apabila hasil menunjukkan tingkat signifikansi di atas 0,05 ( $p > 0,05$ ) yang berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat
3. Tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha < 0,05$  (5%)
4. Analisis regresi linear sederhana adalah untuk melihat pengaruh linear antara variabel bebas  $X$  terhadap variabel terikat  $Y$ . Selain itu untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila variabel bebas diketahui (nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan).

*Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.*

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel  $X$  terhadap  $Y$

$H_1$  : terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel  $X$  terhadap  $Y$ .

## H. Penutup

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel sistem pelatihan dengan kinerja karyawan yang dilakukan sebelumnya diperoleh hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil t-hitung =  $6,747 > t\text{-tabel} = 1.675285$ , sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel sistem pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir diterima kebenarannya.

Hasil regresi linier sederhana antara variabel pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan yang dilakukan sebelumnya juga menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil t-hitung =  $6,171 > t\text{-tabel} = 1.675285$ , sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda antara variabel sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan sebelumnya juga menunjukkan bahwa hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil F-hitung =  $31.509 > F\text{-tabel} = 1.60$  (taraf F-tabel sebesar 5% (0,05) dengan dk pembilang dan dk penyebut masing-masing sebesar  $n-1 = 50$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir diterima kebenarannya.

Dari hasil penelitian ini, ada beberapa implikasi yaitu sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan, bahwa sistem pelatihan dan pengembangan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan agar lebih memperhatikan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan guna memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Bagi Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir, agar selalu mengikuti

kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan baik guna mendapatkan pengalaman dan keselamatan kerja yang lebih optimal.



## Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bimo Walgito. 2005. *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta: CVAndi Offset.
- DA Lubis. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara*. Medan: Universitas Sumata Utara.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fatimah. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Kejelasan Tujuan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris pada DPKAD Kota di Sumatera Barat)*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Fitroh Hanrahmawan. 2010. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)*. Universitas Negeri Malang.
- Handoko, Hani. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto H.M. 2010. *Analisis dan Disain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Margono, S. 2010. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mathis, Robert dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat

- Nawawi, Hadari. 2012. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ninin Non Ayu Salmah. 2012. *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. Universitas PGRI Palembang
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurhayati, Dina. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oemar Hamalik. 2007. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara
- Prawirosentono, Suryadi. 2013. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta:BPFE.
- Sri Mulyani. 2012. *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Studi Kasus pada PT "WHY"*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alpha Bheta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Peneliti Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Timpe, A. Dale. 2012. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis "Kinerja"*. Jakarta: Gramedia Asri Media
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.